

Compte-Rendu CFDT-VNF du CSAL du 5 mai 2026

1. Ajustement organisationnel de l'unité Accompagnement au changement

L'unité en charge de l'Accompagnement au changement et de la formation va être réorganisée afin de mieux structurer ses missions. Actuellement, une seule responsable gère ces deux volets. Il est proposé de créer un pôle formation distinct, confié à la chargée de développement des compétences promue responsable, avec sous sa responsabilité deux assistantes. La responsable d'unité se recentrera ainsi sur les aspects stratégiques liés à l'accompagnement du changement.

Cette réorganisation découle d'une concertation menée en mars 2026 avec l'ensemble de l'équipe, prenant en compte les attentes des agents, notamment l'évolution professionnelle managériale d'une d'entre elles. Aucun poste ne sera supprimé ni déplacé géographiquement. Les principaux impacts concernent la redéfinition des responsabilités, une revalorisation salariale pour la nouvelle responsable de pôle, et un changement des liens hiérarchiques des assistantes.

Un accompagnement renforcé sera assuré au travers de points réguliers et d'un plan de formation dédié à la montée en compétences managériales. **La CFDT-VNF** veillera à la transparence du processus et au respect des intérêts des agents tout au long de cette réorganisation. L'objectif est de professionnaliser la fonction formation, clarifier les rôles et soutenir l'évolution des personnels, sans conséquence négative.

Vote pour de **la CFDT-VNF** et FO, Vote contre de la CGT

2. Plan de formations triennal de formation 2026-2028 DTNE

Le plan triennal de formation 2026-2028 de la Direction territoriale Nord-Est (DTNE) est présenté comme un outil stratégique pour le développement des compétences des agents, en cohérence avec les orientations ministérielles et les priorités locales.

La construction du plan s'appuie sur une démarche concertée impliquant la direction et les représentants du personnel, prenant en compte les orientations interministérielles, les besoins internes issus d'entretiens et bilans, et reste adaptable aux besoins émergents.

Les axes stratégiques retenus sont : professionnalisation des filières métiers, sécurité et qualité de vie au travail, renforcement du management, accompagnement des trajectoires individuelles, et renouvellement des pratiques de travail, incluant notamment la sensibilisation à l'intelligence artificielle.

Le programme de formation pour 2026 décline ces axes avec des formations techniques, sécurité, managériales, parcours professionnels et numériques. Les dispositifs mobilisables incluent CPF, VAE, congés, concours et immersions professionnelles. À noter que les formations premiers secours et recyclage pourront être réalisées localement avec le SDIS et la Croix Blanche.

En conclusion, ce plan vise à renforcer les compétences, accompagner les transformations des métiers et améliorer la performance collective de la DTNE, tout en tenant compte des attentes individuelles des agents. Pour **la CFDT-VNF** Il nous semble essentiel que ce dispositif soit suivi avec vigilance pour garantir son accessibilité et son adaptation réelle aux besoins du terrain.

Vote Pour unanime

3. Pour information, Présentation de l'avancement de l'acte 2 concernant la maintenance et l'organisation des ST. Avec des évolutions prévues sur les PC d'itinéraires, leur mutualisation et un futur pilotage hiérarchique par le SEME. Le transfert des petits PC vers Toul est actuellement à l'étude.

4. **Pour information, Concernant les agences comptables secondaires (ACS)**, il a été précisé que les agents restent physiquement implantés localement avec des règles de fonctionnement inchangées, mais que la gestion RH et les interlocuteurs administratifs sont désormais centralisés au siège. Les recrutements sont également davantage pilotés par le siège, les directions territoriales conservant surtout un rôle d'appui.

5. **Pour information, Point d'avancement sur la modernisation de la maintenance**

Lors de la dernière réunion, un point détaillé a été fait sur les chantiers de modernisation de la maintenance ainsi que sur la connaissance patrimoniale. Le projet phare est le déploiement progressif d'une GMAO unique au niveau national, actuellement en phase de tests avant une mise en service prévue pour fin d'année.

Avancement du projet GMAO

Un travail important est en cours concernant la définition des profils utilisateurs, la reprise des données existantes et l'organisation des formations. Près de 400 agents devront être sensibilisés entre octobre et novembre. Les phases de tests continuent à l'échelle nationale, impliquant plusieurs Directions Territoriales (DT), afin d'assurer un déploiement progressif à partir du début 2027.

Priorisation des chantiers issus des groupes de travail

Les groupes de travail issus des « temps forts de la maintenance » ont permis d'identifier et prioriser plusieurs chantiers essentiels : clarification des métiers cœur de maintenance, harmonisation des organisations, définition des niveaux de service, amélioration de la relation Exploitation/Maintenance, montée en performance et mutualisation des moyens.

Échanges sur les futurs métiers et externalisation

Les discussions ont notamment porté sur les métiers futurs de la maintenance et la question délicate de l'externalisation de certaines missions. L'administration a rappelé que l'objectif principal est de clarifier quelles missions doivent rester en régie pour sécuriser les compétences essentielles, améliorer la formation et renforcer l'attractivité des métiers, tout en respectant les contraintes de sécurité, de réactivité et les spécificités territoriales.

Critères d'externalisation ou le maintien en régie

Plusieurs critères ont été retenus pour décider si une mission doit être internalisée ou externalisée : réactivité nécessaire, sécurité des agents, maîtrise des compétences, type d'infrastructure concernée, et disponibilité d'entreprises intervenantes. Certaines activités stratégiques ou nécessitant une intervention rapide (ex : enlèvement d'embâcles, patrouillage, interventions ponctuelles sur berges) devraient majoritairement rester en régie. En revanche, des activités plus lourdes sur de grands linéaires, comme certains travaux de fauchage, pourront être davantage externalisées.

Inquiétudes sur les coûts et la qualité des prestations

Les représentants du personnel ont souligné que certaines interventions réalisées en régie s'avèrent parfois moins coûteuses et de meilleure qualité que celles confiées à des prestataires externes. L'administration a indiqué que ces éléments sont bien pris en compte dans les études menées, mais qu'aucune décision finale n'a encore été arrêtée.

Organisation et niveaux de service harmonisés

Les échanges ont aussi porté sur l'harmonisation des organisations de maintenance entre territoires et les futurs niveaux de service. Une convergence se dessine autour de deux grandes familles : maintenance des ouvrages d'une part, et maintenance du linéaire/voie d'eau d'autre part, avec reconnaissance de niveaux spécialisés de maintenance selon les activités.

Structuration des équipes et métiers

Il semble se dégager une organisation par filières de maintenance plutôt que par secteurs géographiques indépendants, en maintenant une distinction claire entre maintenance des ouvrages et maintenance du linéaire/voie d'eau. Des discussions demeurent sur les fonctions supports (GMAO, méthodes, gestion du matériel, suivi de chantier) ainsi que sur les périmètres territoriaux, avec l'objectif de définir clairement les niveaux de service et prioriser les activités principales.

Surveillance terrain et fonctions critiques

L'administration a précisé que les missions cruciales de surveillance, gestion hydraulique et patrouillage resteront assurées sur le terrain pour garantir la sécurité des ouvrages et intervenir rapidement en cas d'anomalies (embâcles, arbres tombés, dysfonctionnements).

Maintien des spécialités et référentiel commun

Face aux inquiétudes exprimées par les représentants du personnel quant à une possible polyvalence généralisée et disparition des spécialisations, il a été confirmé que les compétences spécialisées seront conservées et réorganisées selon les niveaux AFNOR de maintenance (N1 à N5). Le but est d'établir un cadre commun lisible pour décrire métiers, qualifications et parcours professionnels, sans supprimer les qualifications spécifiques existantes.

Garantir la diversité et la technicité des interventions

La maintenance continuera de comporter des métiers très spécialisés (ouvrages, électromécanique, hydraulique...), tout en intégrant des activités plus polyvalentes selon les besoins. Les profils varieront en fonction de la technicité requise, de la localisation et de la nature des interventions (urgence, entretien courant, opérations spécialisées).

Prise en compte des réalités territoriales

Enfin, l'administration assure que toutes les activités existantes ont été prises en considération pour élaborer la future liste nationale des « cœurs de métier », dans le souci de préserver la reconnaissance des métiers qualifiants et les capacités d'intervention en urgence, tout en adaptant l'organisation aux spécificités territoriales.

Conclusion

Ce point d'étape souligne un processus d'évolution important et complexe, mêlant modernisation technique via la GMAO unique, réorganisation des métiers, et clarification des missions entre régie et externalisation. **La CFDT-VNF** reste vigilant face aux risques liés à l'organisation des métiers et continuera à défendre la reconnaissance des compétences, la qualité des prestations et les conditions de travail des agents concernés.

6. Pour information, Point sur la stratégie portuaire de VNF et la filialisation progressive de la gestion des ports fluviaux

Nous constatons avec attention la mise en œuvre par Voies Navigables de France (VNF) d'une nouvelle stratégie visant à redynamiser les ports publics fluviaux, en particulier sur les axes Moselle, Meuse, Saône, etc. Si l'objectif affiché – améliorer des infrastructures désormais largement dégradées et renforcer le rôle économique et logistique des ports – est incontestablement pertinent, la méthode choisie, via la filialisation progressive de la gestion des ports, nous interpelle fortement.

L'organisation de la gestion portuaire au travers de filiales territoriales, telles que celle récemment créée en Lorraine, soulève plusieurs points d'inquiétude pour les personnels concernés et interpelle sur la gouvernance globale. Ce dispositif, qui prévoit de confier aux filiales la gestion opérationnelle des ports, le pilotage des investissements et les relations avec les entreprises locales, s'inscrit dans une logique d'agilité et de sécurisation financière. Toutefois, il induit une complexification certaine des circuits décisionnels, une multiplication des structures intermédiaires, ainsi qu'une charge accrue de travail liée à l'intégration de nouvelles compétences internes et externes (ingénierie, achats, expertise technique).

La filialisation peut, à terme, fragiliser le rôle historique et la cohérence d'intervention de VNF en dispersant les responsabilités et en créant un cloisonnement géographique des missions. Le renforcement de la gouvernance via des conventions entre VNF et ses filiales ainsi que la mise en place d'une holding destinée à mutualiser certaines fonctions support ne doivent pas se faire au détriment de la transparence et de la clarté des rôles. Or, nous relevons que la définition des moyens humains, des modalités précises de conventionnement et la répartition des compétences restent à clarifier, ce qui risque de générer des tensions sur le terrain et des difficultés dans la mise en œuvre opérationnelle.

Par ailleurs, la volonté affichée de maintenir VNF majoritaire (environ 80 % du capital) et d'écarter la participation d'acteurs privés est une orientation positive pour préserver le caractère public et non lucratif des ports. Néanmoins, le dispositif visant à réinvestir localement les recettes générées, bien qu'il puisse renforcer la capacité d'action hors contraintes budgétaires classiques, doit impérativement être accompagné d'un contrôle rigoureux et d'une implication forte des personnels afin d'éviter des dérives financières ou un

désengagement progressif de l'État.

Enfin, il est essentiel que cette réforme porte une attention particulière aux conditions de travail des agents, à leur formation et à leur participation dans ce nouveau cadre organisationnel. La transition vers la filialisation ne doit en aucun cas accroître la précarité ou la surcharge de travail, ni diluer la responsabilité publique sur la gestion des ports.

En résumé, si nous soutenons l'objectif de modernisation des infrastructures et de développement du fret fluvial, nous appelons VNF à garantir une gouvernance claire, un cadrage précis des missions et des moyens dédiés aux filiales, ainsi qu'un dialogue social renforcé pour accompagner sereinement ce virage stratégique complexe.

La CFDT-VNF reste vigilant et disponible pour participer pleinement aux réflexions et constructions nécessaires autour de ce chantier portuaire majeur.

7. Pour information, sur l'avancée des contrats de canaux dans la DT Nord-Est

1. Mise en place des contrats de canaux (Vosges, Ardennes, Meuse amont)

La direction de VNF a engagé la signature de contrats décennaux couvrant la période 2022–2033 pour plusieurs itinéraires structurants du Grand Est : Canal des Vosges, Canal des Ardennes et partie amont de la Meuse. L'objectif principal affiché est de sortir ces canaux d'une simple gestion hydraulique pour préserver la navigation de plaisance et relancer leur attractivité, avec une ambition à terme d'intégrer le fret fluvial. Le financement se répartit en triptyque avec 50 % porté par la Région Grand Est, 20 % par VNF et 30 % par les collectivités locales (EPCI, départements). Néanmoins, VNF reste le principal financeur global à hauteur d'environ 90 % pour l'entretien et l'exploitation. L'enveloppe globale dédiée à la redynamisation atteint environ 22 M€ sur dix ans.

2. Partenariats territoriaux

Une logique partenariale forte est mise en place avec désignation de chefs de file, notamment le Département des Ardennes, et une implication large des collectivités locales et intercommunalités. Les objectifs locaux ciblent le développement du tourisme fluvial et des loisirs, la réalisation d'aménagements (voies vertes, maisons éclésières, signalétique) et la valorisation économique autour des canaux. Ce travail territorial est salué mais nécessite une meilleure coordination entre acteurs publics afin d'éviter les doublons et fluidifier la prise de décision.

3. Relance du fret fluvial

La volonté de réintroduire ou renforcer le fret est clairement exprimée mais reste conditionnée à l'usage effectif des canaux par les bateliers et industriels. Des actions spécifiques sont engagées pour convaincre les acteurs économiques. La fermeture temporaire du Canal du Nord est perçue comme une opportunité stratégique pouvant générer un report de trafic vers les itinéraires du Grand Est. Toutefois, la direction adopte une démarche prudente, privilégiant une montée en charge progressive basée sur des expérimentations réussies, notamment en 2024.

4. État des infrastructures et enjeux d'investissement

Le constat demeure préoccupant concernant la dégradation de certaines infrastructures (quais, accès ferroviaires, voiries portuaires). Les besoins de rénovation sont importants et appellent à des réinvestissements lourds, mobilisant des compétences techniques spécifiques. La direction insiste sur la nécessité de planifier des travaux structurants et d'optimiser l'efficacité des budgets déjà engagés (dragage, restauration d'écluses, confortement des berges). Cependant, un risque majeur subsiste : investir sans garantie d'un trafic suffisant.

5. Gouvernance, organisation et transformations internes

Une réforme organisationnelle profonde est en cours avec la création de filiales territoriales (ex : Lorraine, Saône) et la mise en place d'une holding VNF majoritairement détenue (~80 % capital), susceptible d'accueillir d'autres partenaires publics (Caisse des Dépôts). Cette structure vise à faciliter les

investissements, mutualiser les moyens, rendre les structures plus agiles, et permettre des recrutements hors plafond d'emploi public. La logique exprimée reste celle d'un aménagement public, sans orientation vers un contrôle privé lucratif. La convention entre VNF et filiales doit définir précisément missions et moyens.

Sur le plan interne, les agents expriment de fortes inquiétudes concernant l'évolution des contenus de missions, la polyvalence imposée versus la spécialisation historique, ainsi que les différents niveaux de maintenance (1 à 5). La direction répond en garantissant le maintien des expertises techniques et spécialisations (ouvrages, ateliers, hydraulique) avec la création de deux grandes familles de maintenance (voie d'eau/linéaire et ouvrages spécialisés). L'objectif affiché est une harmonisation nationale sans perte de compétences ni déqualification, mais un climat d'incertitude persiste parmi les équipes.

6. Approche pragmatique et montée progressive

La stratégie adoptée repose sur une progression étape par étape, évitant ainsi les blocages liés à des demandes immédiates trop lourdes (effectifs, budgets). L'idée centrale est de tester les usages, faire revenir les usagers, puis adapter organisation et moyens en fonction du trafic observé. Cette méthodologie vise à maîtriser les risques financiers et opérationnels dans un contexte de contraintes budgétaires.

7. Vision globale et enjeux politiques

La démarche globale de VNF ambitionne de moderniser les infrastructures, structurer les ports fluviaux, développer simultanément le fret et le tourisme, tout en renforçant les partenariats territoriaux. Le passage d'une gestion technique à un rôle d'aménagement économique est revendiqué. Les contrats de canaux sont considérés comme une réussite structurante avec des cofinancements obtenus et un maintien du tourisme fluvial, mais la relance du fret demeure un objectif à moyen terme fortement dépendant des conditions réelles d'usage.

En conclusion, si la stratégie proposée par VNF affiche volontarisme et pragmatisme, elle nécessite néanmoins un dialogue social renforcé pour accompagner les transformations internes qui suscitent légitimement des tensions. La mobilisation des agents, la transparence sur les évolutions des missions, ainsi qu'une meilleure coordination entre acteurs seront des facteurs clés pour assurer le succès durable des contrats de canaux et la revitalisation des itinéraires fluviaux du Grand Est.

Vos élus CFDT-VNF au CSAL de la DT du Nord-Est

